

Il profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR)

PIR – impiego e processo semplici

- Lo scopo principale del PIR è quello di promuovere la comunicazione tra il datore di lavoro, il dipendente e il medico
- Riguarda principalmente i casi di inabilità completa al lavoro per un lungo periodo di tempo
- Dovrebbe essere usato per promuovere un ritorno (parziale) al lavoro quando è appropriato e possibile (l'80% dei certificati medici dichiara i dipendenti idonei o inabili al lavoro allo 0% o al 100%)
- Il rientro graduale è importante per tutte le parti coinvolte.

PIR – impiego e processo semplici

1



Strumento online modulare
basato sul web

2



Il datore di lavoro e il dipendente
compilano insieme il modulo PIR
(esigenze sul posto di lavoro e
condizioni quadro)

3



Il personale medico valuta la
capacità (parziale) di lavorare sulla
base delle risorse (di salute) e lo
indica sul formulario PIR

4



Reintegrazione ottimizzata
attraverso una migliore
cooperazione tra tutte le parti
coinvolte, integrazione dei certificati
di (in)capacità di lavoro da parte di
LAINF e IPG.

Contesto ed esigenze

I collaboratori

- hanno più probabilità di rimanere nel processo lavorativo e di non diventare invalidi se possono ritornare rapidamente al posto di lavoro
- spesso non sanno esattamente quali sollecitazioni è in grado di affrontare la loro salute
- si concentrano di frequente su ciò che non sono più in grado di fare per motivi di salute

I collaboratori guariscono meglio se sanno che

- il datore di lavoro ne sostiene l'inserimento dopo un'incapacità al lavoro
- il datore di lavoro li riaccoglie volentieri
- vengono reintegrati il più rapidamente possibile, almeno in parte, nel processo lavorativo (per quanto possibile in una funzione simile per competenze/risorse)

Contesto ed esigenze

I datori di lavoro

- desiderano avere informazioni per quanto possibile precise sulla capacità al lavoro dei collaboratori dopo una lunga assenza (pianificabilità ed esclusione di pericoli per la salute, p. es. in caso di ripresa del lavoro a tempo debito e in giusta misura secondo la valutazione di tutti i soggetti coinvolti)
- spesso non si accorgono che una capacità al lavoro parziale può rivelarsi utile e vantaggiosa
- hanno contatti estremamente rari con i medici curanti dei collaboratori

I datori di lavoro sono più propensi a sostenere l'inserimento se

- hanno l'impressione che il collaboratore si impegni effettivamente ai fini del proprio inserimento professionale e mostri interesse per l'azienda e le mansioni da svolgere
- sono sicuri che il soggetto benefici del rientro
- si accorgono che anche l'azienda può trarne vantaggio e utilità

Contesto ed esigenze

I medici

- si concentrano sul trattamento dei disturbi di salute
- hanno spesso la sensazione di dover proteggere il paziente
- conoscono raramente tutti i requisiti e le condizioni quadro del posto di lavoro quando rilasciano un certificato di incapacità al lavoro

I medici sono più propensi a sostenere l'inserimento se

- presumono che il loro paziente non venga penalizzato riacquistando almeno in parte la capacità al lavoro e rientrando sul posto di lavoro
- possono avere la certezza che il datore di lavoro collabori all'inserimento

Quando ricorrere al PIR

- Il profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR) si utilizza in particolare dopo un'incapacità al lavoro totale di lunga durata
- Datore di lavoro e collaboratore si incontrano, per avviare la procedura e stilare insieme il PIR
- Il PIR è stampato e firmato da entrambe le parti;
il collaboratore lo porta con sé alla successiva visita medica e gestisce il seguito dell'iter
- I medici approfittano del colloquio con il paziente per farsi un'idea delle sue risorse, esaminando sulla base del PIR i requisiti del posto di lavoro e le condizioni quadro
- Questo approccio rende oggettiva l'analisi sulla capacità al lavoro da valutare e segnala ai medici l'eventuale presenza di altre tematiche (p. es. conflitti) che esulano dal solo disturbo di salute

L'evidente utilità del PIR

Collaboratrici e collaboratori

- hanno la certezza che il datore di lavoro conti su di loro
- vengono reintegrati il più rapidamente possibile, almeno in parte, nel processo lavorativo (per quanto possibile in una funzione simile per competenze/risorse)
- conservano la loro vendibilità sul mercato e sul posto di lavoro

I datori di lavoro

- mantengono in azienda personale qualificato
- hanno la certezza di non esigere troppo o troppo poco dal collaboratore in questa fase delicata

I medici curanti

- hanno la certezza che il datore di lavoro collabori all'inserimento
- sostengono in modo ottimale il processo di guarigione dei loro pazienti, a cui il lavoro come contesto di vita può contribuire

PIR – Il progetto è un successo!

Alla meta in quattro passaggi



Inizia ora

PDF - Istruzioni dettagliate per i datori di lavoro

PDF - Download esempio campione

PDF - Costi/Benefici

PDF - Istruzioni per i medici

PDF - Presentazione PIR

disponibile sotto rep.compasso.ch

Vantaggi per il datore di lavoro e il lavoratore: Ritornare sul posto di lavoro in sicurezza con il profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR)

Uno dei suoi collaboratori è da tempo inabile al lavoro. Lei desidera reintegrare questo collaboratore, anche se ciò è possibile solo a tempo parziale.

Dal momento che non sa esattamente cosa il dipendente è ancora autorizzato a fare, vorrebbe una valutazione medica delle risorse. In questo modo, lei e suo dipendente saprete quale capacità del collaboratore è possibile dal punto di vista della salute senza mettere in pericolo il recupero - e dove sono i limiti di questa capacità.

Utilizzi il PIR, costituito da:

1. Descrizione del posto di lavoro (datore di lavoro)

Con le quattro principali categorie:

- esigenze fisiche
- esigenze mentali, di riflessione, personalità e altri aspetti psicosociali
- condizioni quadro sul posto di lavoro
- necessità particolari sul posto di lavoro

2. Valutazione medica (medico, persona specializzata in campo medico)

3. Autovalutazione della persona toccata (collaboratore)

Informazioni di base

Informazioni di base

- Vorrei che il datore di lavoro si metta in contatto direttamente con il medico curante. Vi prego di chiamarmi o di scrivermi un'e-mail.

Tel:

E-Mail:

- Denominazione della professione o della funzione della collaboratrice/del collaboratore:

- Viene già tenuto conto dei requisiti e delle condizioni quadro di tutte le opzioni di impiego possibili.
- I requisiti e le condizioni quadro selezionati corrispondono all'ultimo incarico lavorativo concretamente svolto, poiché non è disponibile alcun altro posto di lavoro.
- La collaboratrice / il collaboratore ha contribuito a definire i requisiti e le condizioni quadro.

PIR-Documento

Profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR)

Dati personali

Cognome/Nome/Data di nascita	Mustermann, Max, geb. 02.04.1967
Indirizzo	Musterstrasse 12, 0123 Musterhausen
Numero personale / Numero collab.	123

Altre informazioni

Vorrei che il datore di lavoro si mettesse in contatto direttamente con il medico curante. Vi prego di chiamarmi o di scrivermi un'e-mail.

Tel:	012 345 67 89 (referente: Mara Muster, superiore)
E-Mail:	mara.muster@xyz-ag.ch

Denominazione della professione o della funzione della collaboratrice/del collaboratore:

Addetto alle vendite servizio interno

ATTENZIONE:

I dati personali vanno aggiunti solo dopo il download per ragioni legate alla protezione dei dati.

Requisiti e condizioni di base

Requisiti relativi a intelletto, pensiero, personalità e altri aspetti psicosociali

Selezioni solo i requisiti e gli aspetti importanti per i possibili ambiti d'impiego della sua collaboratrice o del suo collaboratore.

Requisiti relativi all'intelletto e alla capacità di pensiero

- Pensiero in sequenze logiche
- Capacità di concentrazione
- Pianificazione del lavoro autonoma
- Capacità di apprendimento e memorizzazione
- Creatività (elaborazione di idee / concetti / progetti propri)

Requisiti relativi alle caratteristiche personali

- Accuratezza / precisione
- Attenzione
- Puntualità
- Resistenza
- Capacità critica
- Flessibilità e capacità di orientarsi in situazioni nuove
- Motivazione personale e assunzione di responsabilità
- Capacità di assumere un ruolo di conduzione

Organizzazione del lavoro e aspetti psicosociali

Scegliere è semplice:
basta qualche clic!

Il PIR si scarica come documento Word modificabile

I datori di lavoro

- possono inserire il logo dell'azienda e i loro contatti
- hanno la possibilità di adattare il documento Word in base alle proprie esigenze

Collaboratrici e collaboratori

- possono definire insieme al superiore e con qualche clic del mouse i requisiti e le condizioni quadro del posto di lavoro attuale o che potrebbero valere anche per futuri posti di lavoro
- portano con sé il documento stampato e firmato alla successiva visita medica e discutono con il medico curante la valutazione delle risorse

I medici curanti

- possono avere la certezza, non appena viene loro consegnato il PIR, che collaboratore e datore di lavoro sono interessati al reinserimento professionale

Collaboratore, datore di lavoro e medico discutono della capacità al lavoro in termini di orientamento alle risorse

Esempio di valutazione

Requisiti relativi alle caratteristiche personali	Valutazione da parte del medico curante	
Accuratezza / precisione		possibile
		non possibile
	x	possibile nel modo seguente ufficio piccolo, non open-space
Attenzione		possibile
		non possibile
		possibile nel modo seguente ufficio piccolo, non open-space
Puntualità	x	possibile
		non possibile
		possibile nel modo seguente
Capacità critica		possibile
		non possibile
	x	possibile nel modo seguente in modo costruttivo

Solo la scelta cliccata viene ripresa nel PIR; il medico curante sa quindi con precisione quali aspetti deve valutare!

Impegno e costi per datori di lavoro e medici

- Colloquio con le persone interessate con preparazione prima e dopo: ca. 1 ora
- Il medico necessita di circa altri 30 minuti
- Solo le informazioni sull'idoneità al lavoro vengono trasmesse al datore di lavoro, poiché nel PIR non vengono forniti dati specifici sulla salute, come diagnosi o risultati
- Se il PIR viene utilizzato in combinazione con il certificato di abilità al lavoro della SIM, il datore di lavoro versa al medico un'indennità una tantum di 100 franchi. Se un assicuratore inizia questo processo, spesso contribuisce ai costi e sostiene il datore di lavoro nel processo con il know-how
- Il datore di lavoro deve impiegare un'altra mezz'ora o un'ora per implementare il processo e utilizzare le risorse

Può trovare [qui](#) un esempio di calcolo dell'impegno, dei costi e dei benefici

RIASSUNTO DEL PROFILO DI INTEGRAZIONE ORIENTATO ALLE RISORSE

- La prima volta vengono presi in considerazione anche i **fattori psicosociali** nelle valutazioni mediche
- sostiene la categoria dei medici nel rilascio di certificati medici
- Il PIR deve essere utilizzato per promuovere **l'abilità (parziale) al lavoro** e un'attenta **pianificazione del rientro**
- Il PIR non sostituisce i certificati di (non)idoneità al lavoro rilasciati dagli assicuratori degli infortuni e delle indennità giornaliere; tuttavia, è un utile complemento ad essi e promuove il rilascio di certificati medici da parte di medici che conoscono i **requisiti del lavoro e le condizioni quadro**.
- Attenzione particolare sulla comunicazione e il **dialogo**

CENTRALE: L'attenzione è posta sulle risorse della persona interessata (non sulla diagnosi e sui deficit).



Il video [il PIR in breve](#) del rework Netzwerk Graubünden offre una buona panoramica delle possibili applicazioni del PIR.

Leadership sana - cosa comporta?

La salute sul posto di lavoro o nell'azienda è un importante compito di conduzione. Il mondo del lavoro sta cambiando, le malattie mentali sono in aumento. Al contempo, la carenza di lavoratori qualificati sta diventando più acuta. La capacità dei dipendenti di lavorare deve quindi essere mantenuta e promossa.

Di seguito gli aspetti più importanti di uno stile di gestione orientato alla salute:

- Il rispetto e la considerazione delle persone disabili e le loro pari opportunità nel mondo del lavoro
- Una cultura aziendale aperta e riconoscente
- Le competenze e le potenzialità dei dipendenti con e senza disabilità sono riconosciute e promosse consapevolmente
- L'unicità e il contributo specifico dell'individuo sono valorizzati, parallelamente viene trasmesso un alto senso di appartenenza

Come posso condurre in modo sano?

Una leadership sana significa assicurarsi che tutti - compreso il manager - si sentano bene al lavoro. Il punto di partenza principale è il benessere interpersonale, che ha un effetto di miglioramento delle prestazioni sui dipendenti. Uno "stile di leadership sano" può essere imparato e allenato.

→ Linee guida: [i 6 fattori principali di uno stile di leadership orientato alla salute](#)

→ Sicurezza

→ Apprezzamento

→ Carico di lavoro adeguato

→ Coinvolgimento al posto di pressione

→ Margini di manovra

→ Clima aziendale sociale

È quindi importante che i manager pensino in modo olistico e riconoscano tempestivamente i problemi di salute dei dipendenti. Come supervisore, può aumentare la sua consapevolezza su questi problemi, identificare le anomalie in una fase iniziale e cercare per tempo una discussione costruttiva. Ma quali sono i segnali d'allarme, soprattutto per lo stress psichico, e come riconoscerli?

→ Linee guida: [quali sono gli stress fisici e quali segnali di avvertimento può osservare in qualità di forza di conduzione?](#)

Fattori di successo per l'integrazione professionale

- I datori di lavoro vengono resi attenti e sensibilizzati e, insieme ai loro dirigenti e dipendenti, assicurano che si crei la necessaria cultura positiva nel trattare con persone con problemi di salute.
- Essi si servono di strumenti semplici e pratici per accompagnare il processo d'integrazione e un di supporto ben strutturato e coordinato da parte dei vari partner del sistema (AI, assicuratori privati, Suva, medici, URC, assistenza sociale, organizzazioni per disabili, ecc.) per affrontare i problemi fisici e psichici dei dipendenti
- I datori di lavoro hanno bisogno di condizioni quadro orientate all'obiettivo e di offerte legali (per esempio stage di prova), non di normative rigide che sono inadatte nella pratica; anche il mantenimento dell'occupabilità e la reintegrazione devono essere regolati caso per caso